



**AUDIT IKLIM KOMUNIKASI ORGANISASI DI BADAN
PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH (BAPPEDA)
PEMERINTAH KABUPATEN PEKALONGAN**

SKRIPSI

Disusun untuk memenuhi persyaratan menyelesaikan

Pendidikan Strata 1

**Jurusan Ilmu Komunikasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas
Diponegoro Semarang**

Penyusun

Nama : Woro Widiyasari

NIM : D2C009028

JURUSAN ILMU KOMUNIKASI

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

UNIVERSITAS DIPONEGORO SEMARANG

2013

ABSTRAKSI

Judul : Audit Iklim Komunikasi Organisasi di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Pemerintah Kabupaten Pekalongan

Peneliti : Woro Widiyarsi

NIM : D2C 009 028

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh iklim komunikasi organisasi Bappeda Pemerintah Kabupaten Pekalongan yang diketahui masih sering terjadi hal-hal negatif yang menimbulkan semangat kerja menurun. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui iklim komunikasi yang terjalin di dalam instansi Bappeda dengan menggunakan Teori yang dipakai Teori Sistem ; Teori Iklim komunikasi ; Teori Gaya Kepemimpinan ; Aliran Komunikasi .

Metode penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah audit komunikasi. Sedangkan tipe penelitian yang digunakan adalah tipe penelitian deskriptif kualitatif yang bertujuan untuk menjabarkan situasi dan keadaan komunikasi di Bappeda Pemerintah Kabupaten Pekalongan. Untuk teknik pengumpulan data di lapangan , peneliti menggunakan teknik wawancara mendalam (*indepth interview*) kepada enam informan yang terdiri dari karyawan Bappeda Pemerintah Kabupaten Pekalongan.

Hasil penelitian , maka diketahui iklim komunikasi organisasi yang selama ini terjalin di kantor Bappeda Pemerintah Kabupaten Pekalongan tidak berjalan dengan efektif. Dari hasil penelitian di lapangan ditemukan bahwa hubungan antara atasan dengan bawahan tidak berjalan dengan baik, hubungan dengan sesama karyawan juga kurang baik, arus komunikasi yang terjadi selama ini hanya belangsung searah (linier) tanpa adanya *feedback* ,pembagian tugas yang dianggap oleh sebagian besar informan belum merata kepada masing-masing karyawan.Serta atasan yang jarang memberikan *reward* kepada bawahan berprestasi. Hal ini mengakibatkan karyawan tidak bersemangat dalam bekerja. Hal tersebut juga menimbulkan kesenjangan di antara karyawan karena tidak meratanya pembagian tugas yang ditimbulkan.

Kata Kunci : Audit komunikasi, Kepemimpinan, Iklim Komunikasi, Aliran Informasi

ABSTRACT

Audit of Organizational Communication Climate in Regional Development Planning Department (BAPPEDA) Pekalongan Regency Government.

This research is motivated by organizational communication climate of BAPPEDA Pekalongan Regency Government who has known still commonly has negative things, which raises working spirit declined. The purpose of this research was to find out the communication climate that involve in the BAPPEDA institution using the theory that is system theory; Theory of Communication Climate; Theory of Leadership Style; and Flow Communications .

The research method used by the researchers is a communication audit. While the type of research is a descriptive research that aims to describe the situation and the condition of communication in BAPPEDA Pekalongan Regency Government. For data collection techniques in the field, researchers used in depth interview techniques (in depth interview) to six informants consisting of employees BAPPEDA Pekalongan Regency Government .

The results of the research, it is known that organizational communication climate has been declined in the BAPPEDA's Office Pekalongan Regency Government is not operating effectively. From the results of the field research, was found that the relationship between supervisors and subordinates are not running well, relations with fellow employees is also not good, the communication flow that happen during this lasts only one side without any feedback, the informant consider that the distribution of duties and functions have not been spread evenly to each employees. Along supervisors who rarely gives rewards to talented subordinates. This result caused the employee does not feel like working. It also raises the gap among the employees because the distribution of duties did not spread evenly.

Keywords: *Audit of communication, Leadership, communication climate, flow information*

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Bappeda merupakan suatu Badan di dalam Kabupaten Pekalongan yang sangat menentukan perubahan di kota Pekalongan, Bappeda dengan tugas-tugasnya yang sangat berhubungan dengan perencanaan daerah membutuhkan kerja pegawai yang maksimal, di dukung dengan teknologi dan kerjasama yang baik akan menjadikan kota Pekalongan semakin maju. Tetapi di sisi lain, karyawan Bappeda Pemerintah Kabupaten Pekalongan mengeluhkan adanya iklim komunikasi yang tidak efektif .Pemimpin yang kurang bisa berkomunikasi dengan lancar dengan bawahannya, dan selalu menyerahkan tugas kepada bawahannya menjadikan munculnya konflik yang menjadikan karyawan semakin tidak nyaman dengan keadaan di kantor.

Poole dalam Pace dan Faules (2001: 148), mengatakan bahwa iklim komunikasi sangat penting karena mengaitkan konteks organisasi dengan konsep-konsep, perasaan-perasaan dan harapan-harapan anggota organisasi dan membantu menjelaskan perilaku anggota organisasi. Lebih lanjut, iklim komunikasi yang baik dalam suatu organisasi lebih memberikan kebebasan kepada anggota organisasi untuk memperoleh informasi tentang perusahaan, lebih berani mengeksplor kemampuan mereka dalam berkarya, berani menghadapi tantangan dunia pekerjaan, dan lebih menunjukkan bahwa mereka dipercaya untuk bertanggung jawabkan hasil-hasil dari pekerjaan mereka.

Iklim komunikasi yang baik sangat besar pengaruhnya dalam suatu organisasi, salah satunya berpengaruh pada peningkatan produktivitas kerja anggota organisasi, Mengapa, karena iklim mempengaruhi usaha anggota organisasi. Usaha tersebut dikelompokkan Frantz terdiri dari empat unsur, yaitu: “(1) aktivitas yang merupakan

pekerjaan tersebut; (2) langkah-langkah pelaksanaan kerja; (3) kualitas hasil; (4) pola waktu kerja” (Pace dan Faules, 2001: 155)

Hal ini menarik dikaji , bahwa berdasarkan gambaran di atas maka di dalam suatu Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Pemerintah Kabupaten Pekalongan yang bertugas penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah di bidang perencanaan pembangunan daerah yang meliputi ekonomi, fisik, sosial budaya, serta pengendalian dan evaluasi. Iklim komunikasi sangat penting dibutuhkan guna meningkatkan kinerja pegawai, apabila hal tersebut belum terjadi secara efektif maka diperlukan audit iklim komunikasi di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Pekalongan sebagai evaluasi dan memperbaiki iklim komunikasi yang tercipta di instansi tersebut guna menjadikan Kabupaten Pekalongan menjadi suatu daerah yang lebih maju.

1.2 Tujuan Penulisan

Tujuan dari penelitian adalah:

Untuk mengetahui iklim komunikasi yang terjalin di dalam instansi Bappeda Pemerintah Kabupaten Pekalongan baik pada tingkatan iklim komunikasi secara keseluruhan maupun pada tingkatan kegiatan-kegiatan komunikasi khusus.

1.3 KERANGKA TEORI

Teori yang dipakai Teori sistem; Teori Iklim komunikasi; Teori Gaya Kepemimpinan; Aliran Komunikasi .

1.4 Metode Penelitian

1.4.1 Tipe Penelitian

Penelitian ini menggunakan tipe penelitian deskriptif kualitatif dengan menggunakan metode audit komunikasi dengan tujuan mendapatkan data dari lapangan untuk digunakan sebagai instrumen untuk menjabarkan situasi dan keadaan iklim komunikasi di Bappeda Pemerintah Kabupaten Pekalongan.

BAB II

Temuan Penelitian Tentang Iklim Komunikasi Organisasi Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Pemerintah Kabupaten Pekalongan

Bab ini mendeskripsikan temuan penelitian dengan audit komunikasi untuk memahami iklim komunikasi organisasi yang terjadi di Bappeda Pemerintah Kabupaten Pekalongan terkait dengan Kepemimpinan, Iklim Komunikasi, dan Arus Komunikasi. Temuan penelitian berupa hasil *indepth interview* yang dilakukan terhadap pimpinan dan beberapa karyawan perusahaan.

- **Kepemimpinan**

Data yang diperoleh pada saat melakukan *indepth interview* terhadap karyawan Bappeda Pemerintah Kabupaten Pekalongan mengenai masalah kepemimpinan yang selama ini dijalankan dari periode 2011 hingga sekarang bagi masing-masing informan memiliki pendapat yang cukup berbeda di antara informan satu dengan yang lain, bagi masing-masing informan masalah komunikasi yang dihadapi selama ini di kantor Bappeda Pemerintah Kabupaten Pekalongan ada yang mengatakan masih dalam tahap yang wajar ada pula yang mengatakan masih terjadi

kesenjangan di antara masing – masing bagian di kantor Bappeda Pemerintah Kabupaten Pekalongan.

- **Iklim Komunikasi**

Iklim komunikasi di suatu organisasi sangat penting karena bisa dipastikan bila tidak ada iklim komunikasi yang kondusif , maka akan terjadi adanya kesenjangan dan kurangnya semangat dalam bekerja dari masing-masing karyawan dalam suatu organisasi tersebut. Dari beberapa pertanyaan yang sudah di ajukan ke 6 informan tentang iklim komunikasi maka ada beberapa pendapat yang sama dan berbeda satu dengan yang lainnya. Pertama mengenai keefektifan iklim komunikasi di kantor Bappeda Pemerintah Kabupaten Pekalongan dimana semua informan dari informan 1 hingga informan ke 6 mengatakan hal yang sama mengenai keefektifan iklim komunikasi yang terjadi selama ini di kantor Bappeda Pemerintah Kabupaten Pekalongan .

- **Arus Komunikasi**

Dalam suatu organisasi, komunikasi merupakan hal yang paling penting., karena tanpa adanya komunikasi, organisasi tidak bisa berjalan dengan baik. Bila dalam organisasi komunikasinya kurang baik akan berdampak pada efektifitas organisasi. Dengan pendapat masing-masing informan mengenai arus komunikasi di kantor Bappeda Pemerintah Kabupaten Pekalongan maka dapat dilihat kurang efektif dan harus segera dibenahi.

BAB III

ANALISIS IKLIM KOMUNIKASI ORGANISASI BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH (BAPPEDA) PEMERINTAH KABUPATEN PEKALONGAN

A. KEPEMIMPINAN

Berdasarkan teori gaya kepemimpinan di atas maka gaya kepemimpinan yang sesuai dengan kepemimpinan yang ada di kantor Bappeda Pemerintah Kabupaten Pekalongan yaitu gaya kepemimpinan Otoriter. Gaya kepemimpinan Otoriter ini sesuai dengan kepemimpinan di kantor Bappeda Pemerintah Kabupaten Pekalongan karena bila disimpulkan dari beberapa komentar dari informan mengatakan, belum bersemangat dalam bekerja dikarenakan kurangnya motivasi dari pimpinan dan belum ada penghargaan yang diberikan kepada karyawan berprestasi.

B. IKLIM KOMUNIKASI ORGANISASI BAPPEDA PEMERINTAH KABUPATEN PEKALONGAN

Iklim komunikasi organisasi di setiap fungsi tidak selalu sama dengan fungsi lainnya. Hal ini dikarenakan iklim organisasi dipengaruhi oleh bermacam-macam cara anggota organisasi bertingkah laku dan berkomunikasi. Hubungan sehari-hari menggambarkan tentang bagaimana iklim diciptakan dan dipelihara. Iklim komunikasi yang penuh persaudaraan mendorong para anggota organisasi berkomunikasi secara terbuka, rileks, ramah tamah dengan anggota lain. Sedangkan iklim yang negatif menjadikan anggota tidak berani berkomunikasi secara terbuka dengan penuh rasa persaudaraan (Pace & Faules, 2005: 165-166).

C. ARUS KOMUNIKASI BAPPEDA PEMERINTAH KABUPATEN PEKALONGAN

Untuk menilai komunikasi itu efektif atau tidak terletak pada kualitas dari proses komunikasi yang baik pada tingkat individu maupun pada tingkat organisasi .kualitas proses komunikasi salah satunya berkaitan dengan ada tau tidaknya umpan balik (*feedback*). Kesalahpahaman dapat dikurangi jika proses umpan balik dapat dilakukan dengan baik. Apabila kesalahpahaman mampu diminimalisir , kinerja komunikasi antara pimpinan dengan bawahan, dan antara sesama karyawan akan menjadi lebih baik karena pihak-pihak yang akan berkomunikasi akan tahu apakah pesannya sudah diterima , dipahami dan dilaksanakan atau tidak. Dengan demikian, semua aktivitas yang dilakukan dapat berjalan dengan baik.

BAB IV

PENUTUP

A. KESIMPULAN

- Kepemimpinan

Tipe kepemimpinan yang terjadi di kantor Bappeda Pemerintah Kabupaten Pekalongan adalah tipe kepemimpinan Otoriter . Prakteknya Otoriter bila disimpulkan dari beberapa komentar dari informan mengatakan, belum bersemangat dalam bekerja dikarenakan kurangnya motivasi dari pimpinan dan belum ada penghargaan yang diberikan kepada karyawan berprestasi. Tipe gaya kepemimpinan Otoriter ini memang seharusnya dirubah agar para bawahannya bersemangat dalam bekerja dan pimpinan memberikan motivasi, penghargaan , serta adil dalam pembagian tugas pokok dan fungsi yang memang sering menjadi kendala yang selama ini dirasakan oleh bawahan.

- **Iklim Komunikasi**

Iklim komunikasi yang terjalin selama ini di kantor Bappeda Pemerintah Kabupaten Pekalongan masih negatif . Iklim komunikasi selama ini masih negatif dikarenakan masih sering terjadi kesenjangan diantara para bawahan yang merasa tidak adil atasan memberikan tugas pokok dan fungsi selama ini yang diberikan dari atasan , dan atasan yang hanya memberikan tugas tanpa memberikan penjelasan bagi bawahan. Hal tersebut menimbulkan iklim di kantor Bappeda Pemerintah Kabupaten Pekalongan menjadi tidak kondusif dan masih jauh dari kesan nyaman dalam bekerja.

- **Arus Komunikasi**

Arus komunikasi yang terjadi yaitu ke bawah, komunikasi mengalir dari tingkatan yang lebih tinggi ke tingkatan yang lebih rendah , pimpinan berperan penting dalam segala aktivitas komunikasi yang terjadi. Hal tersebut dipengaruhi oleh budaya birokrasi pemerintah yang cenderung searah hanya dari pimpinan ke bawahan dan hal itu juga berlaku di kantor Bappeda Pemerintah Kabupaten Pekalongan , yaitu terbukti dari semua kebijakan ditetapkan langsung oleh pucuk pimpinan tanpa melibatkan pendapat dari bawahan.

B. SARAN

Di sini akan diberikan rekomendasi-rekomendasi sebagai bagian dari kelanjutan penelitian. Kelanjutan ini dimaksudkan sebagai langkah berikutnya untuk mengubah iklim komunikasi organisasi yang kurang efektif di kantor Bappeda Pemerintah Kabupaten Pekalongan, adapun rekomendasi berupa :

1. Untuk meningkatkan iklim komunikasi organisasi di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Pemerintah Kabupaten Pekalongan menjadi lebih baik, maka pemimpin lebih komunikatif dan melakukan

pendekatan terhadap para bawahan, agar para bawahan dapat menyampaikan inspirasi , ataupun memberikan masukan kepada atasan dengan lebih terbuka untuk mencapai apa yang selama ini menjadi tujuan bersama.

2. Bawahan juga harus berani memberikan pendapat terhadap pemimpin agar tidak terjadi kesenjangan antar bawahan yang menimbulkan ketidaknyamanan dalam bekerja, berkomunikasi dengan pimpinan dan melakukan pendekatan dengan atasan dapat memberikan masukan yang baik untuk pimpinan dan sesama bawahan.
3. Pimpinan sebaiknya memberikan penghargaan kepada bawahan berprestasi agar meningkatkan semangat bekerja bawahan.

DAFTAR PUSTAKA

- Bungin, Burhan. 2001. Metode Penelitian Kualitatif. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Denzin, Norman K. Yvonnas S Lincoln. (2000). Handbook of Qualitative Research, ed.3.Sage Publication
- Hardjana, Andre. (2000). Audit Komunikasi. Jakarta: Grasindo
- Kuswarno, Engkus. 2009. Metode Penelitian Komunikasi Fenomenologi : Konsepsi, Pedoman, dan Contoh Penelitian. : Widya Padjajaran.
- Lattimore, Dan . Otis Baskin, Suzette T. Heiman, Elizabeth L. Toth, Public Relation Profesi dan Praktik, hal. 119-120
- Littlejohn, W. Stephen.(1998). Theories of Human Communications (6th ed.). Belmont, California: Wadsworth Publishing Company.
- Masmuh , Abdullah. (2008). Komunikasi Organisasi dalam Prespektif Teori dan Praktek.Malang:UMM Press
- Muhammad Arni . (2009). Komunikasi Organisasi. Jakarta:Bumi Aksara
- Moleong, Lexy J. 2008. Metode Penelitian Kualitatif. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mulyana, Deddy. 2004. Metodologi Penelitian Kualitatif : Paradigma Baru Ilmu Komunikasi dan Ilmu Sosial Lainnya. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Neuman, W Lawrence. (1997), Social research menthods : Qualitative and quantitative approaches, ed.3. Boston: Allyn and Bacon
- Pace. R. Wayne & Don F. Faules.2005. (Editor :Deddy Mulyana, M.A PH.D). Komunikasi Organisasi Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan. Bandung: Rosdakarya
- Suranto. 2005. Komunikasi Perkantoran: Prinsip Komunikasi Untuk Meningkatkan Kinerja Perkantoran. Yogyakarta:Media Wacana

Non Buku:

[http://www.Suara Merdeka.com/](http://www.SuaraMerdeka.com/) Pelanggaran PNS)

(<http://bappeda.pekalongankota.go.id.>)